# LA CRÉATION DE PROCÉDURES INTERNES DE RÈGLEMENT DES PLAINTES POUR ATTEINTE AUX DROITS DE LA PERSONNE

COMMISSION
ONTARIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

**ISBN 0-7778-5953-X**
**Approuvée par la Commission: le 19 juin 1996**
**Disponible dans les versions suivantes: disquette informatique compatible IBM, ruban audio, texte en gros caractères d'imprimerie**
**Aussi disponible sur l'Internet: http://www.ohrc.on.ca**
**Available in English**

**REMARQUE**

Ce document présente les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, telles que les interprète la Commission. Il convient de lire ce document en fonction des dispositions précises du *Code*. Veuillez adresser les questions concernant ces lignes directrices au personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne.

# LA CRÉATION DE PROCÉDURES INTERNES DE RÈGLEMENT DES PLAINTES POUR ATTEINTE AUX DROITS DE LA PERSONNE

## INTRODUCTION

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*») rappelle que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne, de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à celle-ci.

Ces directives visent à faciliter l'adoption de solutions efficaces et équitables pour faire face aux incidents de harcèlement ou de discrimination qui peuvent survenir au travail. Comme la plupart des demandes de renseignements adressées à la Commission ontarienne des droits de la personne (la «Commission») portent sur les droits de la personne dans le domaine de l'emploi, les présentes directives sont surtout axées sur le lieu de travail. Néanmoins, dans certaines circonstances, les principes énoncés dans ce document peuvent aussi s'appliquer à d'autres domaines visés par le *Code*, notamment l'occupation d'un logement locatif.

Fermer les yeux sur les incidents de harcèlement ou de discrimination qui surviennent sur un lieu de travail peut avoir des conséquences fâcheuses sur le moral du personnel, son niveau de stress, la réputation professionnelle de certaines personnes ou le taux d'absentéisme au sein d'une entreprise, pour ne citer que quelques exemples.

Par contraste, les employeurs prêts à agir rapidement face à ce type d'incident y gagneront beaucoup en temps et en argent. En informant l'ensemble de leur personnel des règles de conduite qu'il convient de respecter et des comportements jugés inacceptables, les employeurs peuvent éviter de pénibles et coûteuses instances devant des cours de justice ou des tribunaux spéciaux. Autrement dit, l'adoption de politiques fermes et la mise sur pied de programmes réalistes peuvent éviter le dépôt de bien des plaintes pour atteinte aux droits de la personne, et donc contribuer à la bonne marche des entreprises.

La Commission conseille aux employeurs d'élaborer des politiques et des procédures internes pour le règlement d'éventuelles plaintes pour atteinte aux droits de la personne dans le contexte d'un programme plus général visant à éliminer la discrimination et le harcèlement sur les lieux de travail. Idéalement, un tel programme :

i) comporte un message très ferme que la discrimination et le harcèlement ne seront pas tolérés;
ii) communique ce message clairement à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou des membres de l'organisation;
iii) prévoit des modalités d'enquête et de règlement suite à une plainte;
iv) respecte la vie privée de toutes les personnes concernées;
v) fait si possible partie d'un programme suivi d'éducation sur le lieu de travail.

## QUI EST RESPONSABLE ?

### 1. La responsabilité des employeurs

Les employeurs doivent:

i) faire en sorte que leurs lieux de travail soient libres de tout harcèlement ou discrimination;

ii) agir de façon rapide, efficace et équitable dès qu'un incident de harcèlement ou de discrimination est porté à leur connaissance.

Une cour de justice ou un tribunal peuvent tenir un employeur ou ses dirigeants responsables d'un incident de discrimination ou de harcèlement survenu sur leur lieu de travail s'ils ne sont pas intervenus pour y mettre fin.

### 2. Le rôle de la Commission ontarienne des droits de la personne

Les politiques et procédures internes ne peuvent pas garantir l'absence de problèmes. Il peut arriver qu'une personne qui dit avoir fait l'objet d'un harcèlement ou d'une discrimination décide de déposer une plainte devant la Commission. Dans ce cas, la Commission peut tenter d'amener les parties en cause à accepter un règlement, et, si sa tentative de règlement échoue, elle peut renvoyer la plainte à une commission d'enquête.

## VOTRE PROCÉDURE INTERNE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Plusieurs facteurs détermineront la nature de votre procédure interne de règlement des plaintes, notamment la taille ou la complexité de votre entreprise ou organisation. Les directives ci-après devraient s'avérer utiles quelles que soient les circonstances.

Une stratégie globale de règlement des problèmes pouvant survenir sur un lieu de travail concernant les droits de la personne devrait comporter les éléments suivants:

i) une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination;
ii) une procédure de règlement des plaintes;
iii) des programmes suivis d'éducation.

Les employeurs ont intérêt à élaborer ces éléments en collaboration avec les syndicats ou autres associations qui représentent leur personnel, s'il y en a.

## La politique générale

Votre politique devrait énoncer en termes clairs que la discrimination et le harcèlement constituent une infraction au *Code* et ne seront pas tolérés sur le lieu de travail. Cet énoncé de politique devrait décrire les comportements à éviter et souligner que la direction de l'entreprise prendra les plaintes pour atteinte aux droits de la personne très au sérieux. L'énoncé de politique devrait aussi préciser les mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, auxquelles s'exposent les personnes qui se rendraient coupables de harcèlement ou de discrimination.

Il est très important de faire comprendre aux membres du personnel que l'existence d'une procédure interne de règlement des plaintes ne les empêche en rien de déposer une plainte devant la Commission, s'ils le veulent.[1] Les personnes dont les conditions de travail font l'objet d'une convention collective ont parfois d'autres droits et recours dans ce genre de situation.

La politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination devrait comporter:

i) une liste des motifs illicites de discrimination énumérés dans le *Code* (voir l'annexe A);

ii) la définition de «harcèlement» fournie à l'alinéa 10(1) du *Code* (voir l'annexe B);

iii) une explication de ce qui constitue une «atmosphère empoisonnée»[2] en contravention du *Code* (voir l'annexe C).

iv) la mention que les entreprises ou organisations sont responsables du comportement de leurs dirigeants, cadres, employés, *etc.* (voir l'annexe B);

L'ensemble du personnel devrait être familier avec cette politique interne et la procédure prévue pour le règlement des plaintes. Cette familiarisation peut se faire de différentes façons:

i) en distribuant l'énoncé de politique à tous les membres du personnel lorsque la politique est adoptée;
ii) en remettant l'énoncé de politique aux nouveaux employés lors de leur embauche;
iii) en offrant une formation spéciale à toute personne qui accède à un poste de direction, afin de lui expliquer la procédure et les responsabilités qui se rapportent à cette politique.

## La procédure de règlement des plaintes

a) Nomination d'une personne au poste de conseiller

Quiconque a le sentiment d'avoir subi une discrimination ou un harcèlement sur le lieu de travail doit pouvoir en parler à une personne qui connaît bien la politique appliquée par l'entreprise ou l'organisation dans ce genre de situation. Cette personne, membre du personnel de l'entreprise ou de l'organisation, est appelée «conseiller» ou une «conseillère». Il ou elle doit pouvoir donner des renseignements sur la marche à suivre selon la situation, et notamment sur la façon de présenter une plainte à la direction de l'entreprise ou de l'organisation. La personne accusée d'avoir harcelé queiqu'un ou d'avoir fait de la discrimination à son égard doit aussi avoir le droit de rencontrer le conseiller ou la conseillère.

Le conseiller ou la conseillère doit être impartial, objectif et bien informé de tout ce qui touche aux droits de la personne. Il ou elle doit être en mesure de fournir tous les renseignements nécessaires aux personnes concernées par une plainte et de leur expliquer les suites qui peuvent y être données, y compris la possibilité de demander l'aide de la Commission. Le conseiller ou la conseillère devrait aussi connaître la procédure de règlement des griefs prévue dans les conventions collectives et toute autre procédure interne de règlement des plaintes susceptible de s'appliquer à une situation donnée.

La personne nommée au poste de conseiller doit être expérimentée et avoir une attitude professionnelle. Il ou elle doit veiller à respecter le caractère strictement confidentiel de toute information qui lui est fournie.

b) Documentation

Toutes les personnes parties à une plainte doivent prendre et conserver des notes relatives aux incidents à l'origine de celle-ci. Ces notes devraient entre autres préciser:

i) ce qui s'est passé - description de l'incident ou de la situation;
ii) quand cela s'est passé - dates et heures des événements ou incidents;
iii) où cela s'est passé;
iv) qui a vu ce qui s'est passé - noms des témoins, s'il y en a.

Il s'agit aussi de conserver tous les autres documents (lettres, notes, photographies offensantes, *etc.*) qui pourraient avoir un rapport avec la plainte.

c) Protection des personnes concernées par une plainte

Il faut veiller à ce que les personnes qui déposent une plainte ou que celle-ci met en cause d'une manière ou d'une autre ne soient pas pénalisées. En effet, toute

pénalisation ou punition d'une telle personne constituerait ce que l'on appelle des «représailles». Le *Code* interdit les représailles contre:

i) les personnes qui portent plainte,
ii) les témoins,
iii) les conseillers ou conseillères,
iv) les personnes qui représentent les plaignants et les plaignantes et les témoins,
v) les personnes qui enquêtent sur une plainte,
vi) les responsables de la direction d'une entreprise ou organisation ou de la prise de décisions au sein de celle-ci.

d) Représentation

Les parties en cause dans une procédure interne de règlement d'une plainte doivent avoir le droit de se faire représenter par quelqu'un si elles le désirent. Elles peuvent notamment confier ce rôle à leur représentante ou représentant syndical ou à un collègue de travail.

e) Nomination d'une personne au poste d'enquêteur

Le rôle des enquêteurs et des enquêteuses est d'examiner les circonstances qui ont donné lieu à une plainte. Ces personnes devraient donc être reconnues pour leur indépendance et leur objectivité. Dans la mesure du possible, il est préférable de ne pas confier une enquête à quelqu'un qui est le supérieur direct d'une ou de plusieurs des parties en cause. Il faut toutefois que l'enquêteur ou l'enquêteuse rende compte de son travail à quelqu'un qui a le pouvoir de prendre des décisions, sinon, le processus manquera de crédibilité et d'efficacité.

Il faut aussi veiller à ne pas confier l'enquête à quelqu'un qui pourrait être perçu comme favorisant l'une ou l'autre des parties. Un avocat ou une avocate qui représente la direction dans les négociations syndicales ne paraîtrait par exemple pas très objectif au personnel d'exécution. De plus, l'enquête ne devrait pas être confiée à une personne dont la position au sein de l'entreprise ou de l'organisme lui donne le pouvoir d'influer sur l'avancement de l'une des parties en cause.

Les enquêteurs et les enquêteuses doivent :

i) être informés des droits de la personne en général et des dispositions du *Code* en particulier;
ii) veiller à ce que l'enquête reste confidentielle.

Sauf exception, l'enquête devrait démarrer tout de suite après la nomination d'un enquêteur ou d'une enquêteuse et prendre fin dans les **quatre-vingt dix** jours.

f) Règlement

Comme la procédure interne n'amènera pas nécessairement les parties en cause à accepter un règlement, il importe d'informer dès le départ la personne plaignante de son droit de déposer une plainte devant la Commission ou de formuler un grief, si elle est syndiquée.

### 3. Les programmes d'éducation

L'éducation est indispensable à la prévention du harcèlement et de la discrimination sur le lieu de travail. Il convient donc de mettre sur pied des programmes d'éducation à l'intention de l'ensemble du personnel, afin que tout le monde connaisse bien les règles établies pour le respect des droits de la personne et la façon dont elles seront appliquées.

Les personnes chargées de veiller à l'application des règles relatives à la lutte contre le harcèlement et la discrimination doivent connaître parfaitement la politique et la procédure internes adoptées dans ce domaine. L'entreprise ou l'organisation peut à cet égard:

i) diffuser des renseignements sur les questions d'actualité en matière de droits de la personne et sur les décisions importantes rendues par les tribunaux ou les commissions d'enquête dans ce domaine;

ii) préparer tout son personnel à faire face aux incidents de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail;

iii) évaluer l'efficacité de sa politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination et de sa procédure interne de règlement des plaintes, et modifier celles-ci au besoin;

iv) réagir immédiatement si une personne dit avoir fait l'objet d'un harcèlement ou d'une discrimination.

Il est important que la personne qui porte plainte et la personne accusée de harcèlement ou de discrimination comprennent bien la procédure interne de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Il faut donc leur préciser:

i) qui mènera l'enquête;
ii) la durée prévisible de l'enquête;
iii) ce que l'une ou l'autre personne recevra à l'issue de l'enquête;

iv) qui décidera des mesures que prendra l'employeur;
v) les solutions ou résultats possibles.

Il faut aussi rappeler à la personne qui porte plainte les délais assortis aux autres recours dont elle dispose pour faire appliquer ses droits, par exemple la formulation d'un grief avec l'aide de son syndicat ou le dépôt d'une plainte devant la Commission.

À titre d'exemple, une personne qui veut déposer une plainte devant la Commission pour atteinte aux droits conférés par le *Code* **doit** le faire dans les six mois qui suivent le dernier incident de discrimination ou de harcèlement sur lequel la plainte est basée. L'alinéa 34(1)d) du *Code* permet en effet à la Commission de décider de ne pas donner suite à une plainte déposée après ce délai. Les personnes qui songent à formuler un grief aux termes d'une convention collective ne doivent pas oublier que les délais applicables à cet égard sont souvent beaucoup plus courts (quelques jours ou quelques semaines à peine).

## LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Toute personne qui pense avoir fait l'objet d'une discrimination ou d'un harcèlement peut déposer une plainte devant la Commission, qu'elle ait ou non choisi de porter plainte conformément à la procédure interne de son entreprise ou organisation.

Lorsqu'une personne dépose une plainte devant la Commission, celle-ci tente d'amener les parties en cause à accepter un règlement. En cas d'échec de sa tentative de règlement, la Commission enquête sur la plainte.

## EST-CE QUE LA COMMISSION TRAITE TOUTES LES PLAINTES DONT ELLE EST SAISIE?

Aux termes du *Code*, la Commission n'est pas tenue de traiter toutes les plaintes dont elle est saisie. En effet, le *Code* lui permet de décider de ne pas traiter les plaintes dans les situations suivantes:

i) si la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi, notamment la *Loi sur les normes d'emploi* ou la *Loi de 1995 sur les relations de travail*;

ii) si la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;

iii) si la loi provinciale, et donc le *Code*, ne s'appliquent pas à l'employeur ou à l'objet de la plainte (comme c'est par exemple le cas des banques ou des compagnies aériennes et des plaintes portées contre elles, car elles relèvent de la loi fédérale);

iv) si une personne dépose une plainte fondée sur des incidents qui se sont produits plus de six mois auparavant. La Commission peut dans ce cas décider de ne pas traiter la plainte si elle estime que le retard ne s'est pas produit de bonne foi (par exemple si le plaignant ou la plaignante ne peut pas donner d'explication valable de ce retard) ou qu'il causera un préjudice grave à l'une des parties en cause (par exemple si au bout de six mois, des documents importants ont été détruits ou des témoins ne sont plus disponibles).

Seuls les commissaires peuvent décider de ne pas traiter une plainte. Lorsque l'une des situations évoquées ci-dessus se présente, la Commission prend sa décision en se basant sur le fond de la plainte, autrement dit sur sa valeur intrinsèque. Le *Code* stipule que la Commission doit communiquer ses motifs au plaignant ou à la plaignante, si elle décide de ne pas traiter une plainte. Pareille décision ne signifie pas que la plainte a été évaluée sur le fond ou rejetée. Toutefois, à moins que le plaignant ou la plaignante ne demande à la Commission de réexaminer sa décision, celle-ci fermera le dossier de la plainte.

## LES COMMISSIONS D'ENQUÊTE

Aux termes du *Code*, la Commission est tenue de faire enquête sur une plainte et de tenter d'amener les parties en cause à accepter un règlement. Si sa tentative de règlement échoue et qu'il lui semble que la procédure est appropriée et que les preuves justifient une enquête, elle peut renvoyer la plainte à une commission d'enquête.

Les commissions d'enquête sont des organes de prise de décisions totalement indépendants de la Commission. Elles ont le pouvoir de rendre des ordonnances d'une portée très vaste contre les entreprises, les organisations ou les personnes intimées, c'est-à-dire qui ont harcelé quelqu'un ou fait de la discrimination à son égard. Les commissions d'enquête peuvent notamment ordonner aux parties intimées d'embaucher la partie plaignante ou de lui rendre son emploi ou encore de lui verser une indemnité financière pour perte de salaire ou pour dommages moraux. Les commissions d'enquête peuvent aussi ordonner aux employeurs d'adapter leurs lieux de travail de sorte à tenir compte des besoins d'une personne handicapée.

## RENSEIGNEMENTS SUPPLEMENTAIRES

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur la Commission ou sur cet énoncé de politique, n'hésitez pas à communiquer avec notre numéro générale d'information 1-800-387-9080 ou à Toronto le (416) 326-9511 (ATS : (416) 314-4535), du lundi au vendredi, aux heures normales de bureau. Vous pouvez aussi visiter notre site Web au www.ohrc.on.ca.

## SI VOUS FAITES L'OBJET D'UNE PLAINTE AUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si la Commission est saisie d'une plainte contre vous, une ou un membre du personnel de la Commission prendra contact avec vous pour discuter de l'affaire.

2. Le membre du personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vos griefs ne peuvent pas être réglés et que la médiation n'aboutisse pas, il se peut que nous fassions enquête sur votre plainte.

4. Vous pouvez demander à la Commission de ne pas traiter la plainte en vertu de l'article 34 du *Code* si :

a) il apparaît préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) vous pensez que la plainte pour discrimination est sans fondement ou que la personne qui dépose la plainte n'agit pas de bonne foi ou qu'elle a déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) la plaignante ou le plaignant a attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.

5. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Cependant, si vous désirez vous faire représenter légalement ou que vous ayez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

## SI VOUS DÉSIREZ DÉPOSER UNE PLAINTE AUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*, vous pouvez prendre contact avec le bureau régional de la Commission le plus proche de chez vous. Le personnel de la Commission vous dira si vos griefs sont couverts par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*»).

2. Le personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vous voulez que la Commission examine vos griefs, vous devez déposer une plainte dans les six mois qui suivent le dernier acte de discrimination. Cette date limite est fixée à l'article 34 du *Code*.

4. Vous avez «déposé une plainte» lorsque vous avez rempli la formule de plainte de la Commission et que vous avez donné tous les détails requis. Vous devez avoir signé et daté la formule et l'avoir retournée à la Commission.

5. Une fois que vous aurez saisi la Commission d'une plainte, le personnel de la Commission s'efforcera par la médiation, avec vous et avec la personne ou la société visée par la plainte, de trouver une solution au problème.

6. La Commission peut décider de ne pas traiter la plainte aux termes de l'article 34 si elle juge que :

a) il serait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) la plainte pour discrimination apparaît sans fondement, ou vous avez déposé la plainte de mauvaise foi ou vous avez déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) vous avez attendu plus de six mois depuis le denier incident de discrimination pour déposer une plainte.

7. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Mais si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

## ANNEXE A

Aux termes du *Code des droits de la personne*, toute personne a droit à un traitement égal dans plusieurs domaines:

i) les services
ii) le logement
iii) l'emploi (y compris les demandes d'emploi)
iv) la conclusion de contrats
v) l'adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle

sans discrimination fondée sur:

i) la race
ii) l'ascendance
iii) le lieu d'origine
iv) la couleur
v) l'origine ethnique
vi) la citoyenneté
vii) la croyance (foi et pratiques religieuses)
viii) le sexe
ix) l'orientation sexuelle
x) l'âge
xi) l'existence d'un casier judiciaire (dans le domaine de l'emploi)
xii) l'état matrimonial
xiii) l'état familial (le fait d'être dans une relation parent-enfant)
xiv) l'état d'assisté social (dans le domaine du logement)
xv) un handicap physique ou mental

## ANNEXE B

## LES DISPOSITIONS PERTINENTES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

Article 10 (1) «harcèlement» Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou gestes sont importuns.

Article 34 (1) S'il appert à la Commission que, selon le cas:

a) la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi;

b) la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;

c) la plainte n'est pas de son ressort;

d) les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, à moins que la Commission ne soit convaincue que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à personne,

la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter la plainte.

Article 45 (1) Pour l'application de la présente loi, à l'exception des paragraphes 2(2), 5(2) et 44(1) de l'article 7, lorsqu'un dirigeant, un employé ou un mandataire d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale fait ou omet de faire quoi que ce soit dans l'exercice de son emploi, cette action ou cette omission est réputée commise par l'organisme en question.

## ANNEXE C

## NOTES FINALES

1. *Commission ontarienne des droits c. Etobicoke*, (1982) 1 R.C.S. 202. Cet arrêt de la Cour suprême précise qu'une personne ne peut pas, par contrat, renonacer aux droits que lui reconnaît le *Code*.

2. Une «atmosphère empoisonnée» représente une forme de discrimination. Elle se produit lorsqu'une personne dit ou fait des choses qui en insultent une autre, sans égard à leurs positions ou leurs rôles respectifs. Ces paroles ou actions détériorent l'atmosphère sur un lieu de travail, dans un immeuble ou ailleurs. L'existence d'une atmosphère empoisonnée crée des conditions d'emploi, de logement, etc. qui constituent une atteinte au droit d'être à l'abri de toute discrimination. Voir aussi *Wei Fu v. Ontario Government Protective Services* (1985), 6 C.H.R.R. D/2797 (commission d'enquête de l'Ontario); *Dhillon v. F.W. Woolworth Co.* (1982), 3 C.H.R.R. D/743 (commission d'enquête de l'Ontario); *Lee v. T.J. Applebee's Food Conglomeration* (1987), 9 C.H.R.R. D/4781 (commission d'enquête de l'Ontario).